Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Derrick J. Dunne,

plaignant,

et

Conseil canadien des Teamsters, section locale 938,

intimé,

et

Purolator inc.,

employeur.

Dossier du Conseil : 30148-C
Référence neutre : 2013 CCRI 705
Le 17 décembre 2013

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), composé de Me Judith MacPherson, c.r., Vice-présidente, et de Me Richard Brabander et M. Daniel Charbonneau, Membres, a examiné l'affaire susmentionnée.

Représentants des parties au dossier

M. Derrick J. Dunne, en son propre nom;

Me Robert Bouvier, pour le Conseil canadien des Teamsters, section locale 938;

Me Marsha M. Lindsay, pour Purolator inc.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par Me Judith MacPherson, c.r., Vice-présidente.

I. Nature de la plainte

[1] Le 20 septembre 2013, M. Derrick J. Dunne (le plaignant) a déposé une plainte en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail) (le Code)*, dans laquelle il allègue que son syndicat, le Conseil canadien des Teamsters, section locale 938 (le syndicat), a manqué à son devoir de représentation juste (DRJ) en vertu de l'article 37 du *Code* lorsqu'il n'a pas présenté de grief en son nom concernant son congédiement.

II. Contexte et faits

[2] Le plaignant a commencé à travailler pour Purolator inc. (l'employeur ou Purolator) en juin 2000. Lors d'une réunion tenue le 22 janvier 2013 avec l'employeur et M. Gary Lavee, représentant syndical, le plaignant a reçu une lettre de Purolator dans laquelle l'employeur l'informait de son congédiement. Après la réunion, le plaignant a discuté de la situation avec M. Lavee et a présumé que celui-ci enquêterait sur son congédiement et présenterait un grief en son nom.

[3] Après avoir essayé plusieurs fois en vain de communiquer avec M. Lavee, le plaignant a reçu son relevé d'emploi de Purolator. Le relevé d'emploi indiquait qu'un grief était en instance.

[4] Le plaignant a ensuite reçu son indemnité de congés payés de Purolator. C'est à ce moment-là qu'il s'est rendu compte que le syndicat n'avait jamais présenté de grief. Il a alors communiqué avec le syndicat, et on lui a dit qu'aucun formulaire de grief n'avait été signé et qu'il était maintenant trop tard pour le faire.

[5] L'agent syndical, M. Shahan Simon, a informé le plaignant que, quelle que soit la situation, il demanderait une rencontre avec l'employeur. L'employeur a refusé.

[6] Dans sa plainte, le plaignant a indiqué que c'est le 19 mai 2013 qu'il a eu connaissance des mesures prises par le syndicat ou des circonstances ayant donné lieu à sa plainte. Il reconnaît avoir déposé sa plainte après l'expiration du délai de 90 jours prévu au paragraphe 97(2) du *Code*, mais il demande que le Conseil proroge ce délai au motif qu'il « n'était pas au courant du délai » (traduction).

[7] Par conséquent, avant de se pencher sur le bien-fondé de la plainte et sur la question de savoir si le syndicat a manqué à son DRJ envers le plaignant, le Conseil doit d'abord déterminer s'il exercera le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'alinéa 16*m.1*) du *Code* pour proroger le délai de 90 jours imposé pour le dépôt d'une plainte.

III. Analyse et décision

[8] Le plaignant n'a pas demandé la tenue d'une audience. L'article 16.1 du *Code* prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant pris connaissance des documents au dossier, le Conseil est convaincu que la documentation dont il dispose lui suffit pour rendre une décision sans tenir d'audience.

[9] Comme il a déjà été mentionné, le DRJ auquel est tenu le syndicat est prévu à l'article 37 du *Code* :

> 37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[10] Le DRJ prévu dans le *Code* a pour but de faire en sorte que l'agent négociateur respecte les obligations et les droits substantiels qui accompagnent l'accréditation. Il est interdit à un syndicat d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des droits d'un employé en vertu de la convention collective.

[11] Dans une plainte fondée sur l'article 37, le Conseil examine la conduite du syndicat afin de déterminer si celui-ci a agi de l'une ou l'autre des manières interdites en défendant les droits reconnus au plaignant par la convention collective. En l'espèce, le plaignant soutient que le syndicat a agi de mauvaise foi. Selon le formulaire qu'utilise le Conseil dans le cas d'une plainte de manquement au DRJ fondée sur l'article 37, un syndicat agit de mauvaise foi lorsqu'il agit dans un but répréhensible ou que sa conduite ou ses décisions sont motivées par un sentiment d'hostilité personnelle ou d'animosité envers le plaignant.

[12] De plus, au paragraphe 97(2) du *Code*, il est précisé que les plaintes doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu ou aurait dû avoir connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte :

> 97.(2) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu – ou, selon le Conseil, aurait dû avoir – connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

[13] Le délai de 90 est impératif et a pour objet d'assurer une certaine finalité et un facteur de certitude, ce qui est important pour l'établissement et le maintien de relations du travail constructives. Il a également pour but de régler rapidement les différends afin de favoriser l'établissement de relations du travail fructueuses (voir *McRae.Jackson*, 2004 CCRI 290).

[14] La jurisprudence du Conseil établit clairement que le délai de 90 jours débute au moment où le plaignant a eu connaissance des faits, des mesures ou des omissions ayant donné lieu à la plainte (voir *Blakely*, 2003 CCRI 241). En l'espèce, le plaignant affirme qu'il a eu connaissance des mesures prises par le syndicat ou des circonstances ayant donné lieu à sa plainte le 19 mai 2013.

[15] Le Conseil accepte l'affirmation du plaignant selon laquelle il a eu connaissance des mesures prises par le syndicat ou des circonstances ayant donné lieu à sa plainte le 19 mai 2013. Le Conseil conclut donc que le 19 mai 2013 est la date à laquelle débute le délai de 90 jours prévu au paragraphe 97(2) du *Code*. La présente plainte de manquement au DRJ a été déposée auprès du Conseil le 20 septembre 2013 seulement, soit plus de quatre mois après que le plaignant a eu – ou aurait dû avoir – connaissance de la conduite du syndicat qui a donné lieu à la plainte et, plus particulièrement, plus d'un mois après l'expiration du délai de 90 jours prévu au *Code*. Par conséquent, la plainte a été déposée à l'extérieur du délai prescrit.

[16] Comme il est aussi indiqué dans le formulaire de plainte, bien que l'alinéa 16*m.1*) du *Code* confère au Conseil le pouvoir discrétionnaire de proroger le délai de 90 jours imposé pour le dépôt d'une plainte, le Conseil n'autorise une telle prorogation que dans des circonstances exceptionnelles. Autrement dit, le Conseil exercera son pouvoir discrétionnaire de proroger le délai seulement si des motifs impérieux ont été établis, comme des circonstances indépendantes de la volonté du plaignant. Par exemple, si le plaignant était malade à un point tel qu'il lui était impossible de déposer une plainte dans le délai prévu (voir *Thibeault*, 2010 CCRI 505).

[17] Comme l'a expliqué le Conseil dans *McRae.Jackson*, précitée :

> [52] Lorsqu'une plainte est déposée à l'extérieur du délai de 90 jours, le plaignant doit avancer des raisons convaincantes pour justifier qu'on l'entende tout de même. Le Conseil décide au cas par cas si le délai de présentation de la plainte est raisonnable...

[18] Comme l'a expliqué le Conseil dans *Torres*, 2010 CCRI 526 :

> [19] Le Conseil ne dispensera pas systématiquement une partie de l'obligation de respecter le délai de 90 jours prévu pour déposer une plainte de pratique déloyale de travail. Le législateur a toujours souligné l'importance du fait que le Conseil devait être saisi sans délai des questions de relations de travail. Les éventuelles parties intimées ont le droit de savoir si elles doivent conserver les éléments de preuve et, par ailleurs, se préparer en vue d'une plainte déposée en vertu du *Code*.

[19] L'application stricte par le Conseil du délai de 90 jours et l'exercice de son pouvoir discrétionnaire pour proroger ce délai dans des circonstances exceptionnelles uniquement a été confirmée par la Cour d'appel fédérale (voir *Buenaventura Jr.* c. *Syndicat des travailleurs(euses) en télécommunications (STT)*, 2012 CAF 69; et *Hudgins* c. *Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 185).

[20] Il incombe donc au plaignant de fournir des motifs convaincants pour établir qu'il n'aurait pas pu déposer sa plainte dans le délai prévu au *Code* (voir *Blakely*, précitée). Selon le formulaire de plainte du Conseil, un plaignant qui souhaite obtenir une prorogation de délai doit expliquer les circonstances exceptionnelles que, selon lui, le Conseil devrait prendre en considération pour décider s'il doit exercer son pouvoir discrétionnaire à cet égard.

[21] En l'espèce, le motif exceptionnel invoqué par le plaignant pour expliquer pourquoi il a déposé sa plainte à l'extérieur du délai prescrit tient au fait qu'il « n'était pas au courant du délai ».

[22] Selon le Conseil, la méconnaissance des dispositions du *Code* ne constitue pas une circonstance « convaincante » indépendante de la volonté du plaignant. Comme il est expliqué dans *Galarneau*, 2003 CCRI 239, un oubli ou la négligence du plaignant ne sont pas considérés comme des motifs suffisants indépendants de sa volonté :

> [29] En général, le Conseil n'accorde pas de prolongation de délai, sauf si le plaignant était dans l'impossibilité de respecter le délai pour des motifs indépendants de sa volonté, par exemple, parce qu'il était très malade. Un oubli ou la négligence ne sont pas considérés comme des motifs indépendants de la volonté du plaignant (voir *Gary T. Sayle*, 4 juillet 2002 (CCRI LD 674)), pas plus que la recherche d'un autre recours.

[23] En outre, le fait que le plaignant puisse être considéré comme un profane se représentant lui-même devant le Conseil ne suffit pas pour justifier une prorogation. Les délais s'appliquent de la même façon à toutes les parties concernées. Ce point est mentionné dans *Torres*, précitée, de la façon suivante :

> [20] Il peut sembler inéquitable que des profanes aient à agir rapidement pour déposer des plaintes liées aux relations de travail, mais le paragraphe 97(2) s'applique pareillement aux syndicats et aux employeurs.
>
> [21] Le Conseil n'exercera pas son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'alinéa 16*m.1*) de manière à rendre illusoire l'intention du législateur d'obliger les parties à déposer promptement leurs plaintes liées aux relations de travail.

[24] En l'espèce, le Conseil conclut que le plaignant n'a présenté aucun motif convaincant pour expliquer le dépôt tardif de sa plainte et n'a donc pas convaincu le Conseil d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour proroger le délai prévu à l'alinéa 16*m.1*) du *Code*.

[25] Par conséquent, le Conseil ne prorogera pas le délai prévu au paragraphe 97(2) du *Code* relativement au dépôt de la plainte. Il doit donc rejeter la plainte au motif qu'elle est irrecevable.

[26] Pour les motifs énoncés ci-dessus, la plainte est rejetée.

Traduction

Judith MacPherson, c.r.
Vice-présidente

Richard Brabander
Membre

Daniel Charbonneau
Membre